

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (human resource) dan sumber daya non manusia (non- human resource). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Pengembangan industri plastik di Indonesia dimulai menjelang pertengahan tahun 1960-an, dengan berdirinya pabrik-pabrik yang memproduksi aneka ragam kebutuhan rumah tangga seperti keranjang, ember dan sandal jepit. Selanjutnya pada tahun 1970-an, hampir semua jenis barang plastik, termasuk *polyester* yaitu sejenis serat sintetis yang digunakan untuk industri tekstil, telah dapat diproduksi di Indonesia. Kini dikenal berbagai barang plastik buatan dalam negeri, mulai dari kebutuhan tradisional sampai kepada kebutuhan yang lebih canggih seperti untuk komputer, telepon, radio, *tape recorder*, televisi, video, bagian-bagian mobil, kapal pesawat terbang dan sebagainya.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Pertiwi (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Syaharu (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ilham Himawan (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahma Wardani (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Siti Nur Aisyah (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hermaningsih (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dwicahya (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Mitrajaya Sukses Abadi, Kabupaten Tabanan adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur *EPS Foam Packaging* (lebih dikenal dengan styrofoam) yang beralamat di Jln. Raya Munggu-Kapal No.20, Cepaka, Tabanan, Kabupaten Tabanan, Bali 80351. Sejak berdiri pada tahun 2005 PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kab Tabanan lebih berfokus dibidang *styrofoam* dengan hasil produk akhir seperti *styrofoam* balok, lembaran, dan kotak, atau wadah ikan, es, *yogurt*, dan sayur.

Hal yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam sebuah perusahaan yang dimana dapat memajukan suatu perusahaan hingga tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan tersebut Semua proses dalam suatu perusahaan sangat bergantung pada hasil kerja dari seluruh karyawan. Hal tersebut sangat penting untuk perusahaan dalam faktor-faktor yang dimana menjadi acuan untuk progress kinerja karyawan. Jika semakin tinggi progress kerja karyawan, maka tujuan dari perusahaan juga cepat tercapai. Dalam melihat kualitas kinerja karyawan dapat dilihat dari Target dan Realisasi Penjualan pada PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penjualan Pada PT. Mitrajaya Sukses Abadi
Kabupaten Tabanan Tahun 2022

No	Bulan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi (Rp)	Keterangan
1	Januari	100.000.000	125.134.120	Tercapai
2	Februari	100.000.000	105.124.350	Tercapai
3	Maret	100.000.000	110.059.230	Tercapai
4	April	100.000.000	120.105.100	Tercapai
5	Mei	100.000.000	94.250.150	Tidak tercapai
6	Juni	100.000.000	20.200.250	Tidak tercapai
7	Juli	100.000.000	87.400.190	Tidak tercapai
8	Agustus	100.000.000	97.230.750	Tidak tercapai
9	September	100.000.000	30.940.200	Tidak tercapai
10	Oktober	100.000.000	115.402.100	Tercapai
11	November	100.000.000	105.100.230	Tercapai
12	Desember	100.000.000	100.120.250	Tercapai
Jumlah		1.200.000.000	1.111.066.920	
Rata-rata		100.000.00	92.588.910	Tidak tercapai

Sumber : PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan (2022)

Dari tabel 1.1 diatas dapat menunjukkan bahwa realisasi penjualan pada PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan pada tahun 2022 masih berfluktuasi. Dimana dari bulan Mei sampai dengan September realisasi penjualan belum sesuai dengan target penjualan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan fungsinya berdasarkan dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Veronica dkk, 2018). Kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada

kualitas kinerja karyawan (Effendy A.A, 2018). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Notoatmodjo, 2018). Untuk mengetahui menurunnya kinerja karyawan PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kab Tabanan maka dilakukan wawancara dengan karyawan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa penyebab menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya pola perilaku dan strategi dari pemimpin yang diterapkan dalam perusahaan, motivasi dalam bekerja masih rendah dan disiplin kerja masih kurang baik. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan harus memiliki sifat kepribadian yang baik agar menjadi panutan bagi bawahannya untuk mentaati dan mau bekerja sama dengan tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan (Kartini Kartono, 2019). Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2018). Gaya kepemimpinan memiliki hubungan erat terhadap kinerja karyawan, dimana memiliki pengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan, yang mana gaya kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisir dalam kelompok sebuah usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Aisah dan Wardani, 2020). Gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan

karyawan, kesiapan sebagai keinginan untuk berprestasi, kemauan untuk menerima tanggung jawab, dan kemampuan yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman serta sasaran dan pengetahuan dari pengikut merupakan variabel penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif (Paul Hersey dan Kenneth Blanchard, 2018). Gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan pada PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan adalah gaya kepemimpinan otokratis yang dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Ciri-Ciri Dan Permasalahan Yang Pernah Terjadi Di PT. Mitrajaya
Sukses Abadi Kabupaten Tabanan Tahun 2022

No.	Ciri-ciri	Permasalahan yang pernah terjadi
1	Informasi berada dipimpin bawahan hanya menjalani informasi yang diberikan	Kasus pada bagian produksi, yang seharusnya selalu mengarahkan oleh pimpinan seperti adanya perubahan dalam pembuatan plastik. Namun pimpinan sering tidak menginformasikan kepada bawahan sehingga terjadi permasalahan dalam proses produksi. Sehingga sering ada perbaikan kembali dalam proses produksi plastik. Hal ini menyebabkan pekerjaan menjadi tidak maksimal.
2	Pemimpin hanya fokus kepada kinerja karyawan tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawan	
3	Pemimpin membuat peraturan dan kebijakan dalam perusahaan yang dimana bawahan harus menjalani peraturannya	

Berdasarkan tabel 1.2 maka pimpinan harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang tepat terutama dalam mengarahkan karyawan dalam menjalankan tugas agar karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Di samping gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga ditentukan oleh motivasi kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif

dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan dan Effendy, A.A. 2018). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia dengan adanya motivasi kerja maka seorang karyawan akan semangat dalam melakukan kedisiplinan saat bekerja (Jufrizen, 2018). Motivasi mempunyai kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Wardhana, 2018).

Motivasi pada PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan ini dapat berupa motivasi yang diberikan pada karyawan PT. Mitrajaya Sukses Abadi dalam bentuk finansial dan non finansial. Pada Tabel 1.3 disajikan jenis-jenis motivasi baik finansial maupun non finansial sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jenis-jenis Motivasi Finansial dan Non Finansial pada PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan Tahun 2022

	Jenis Motivasi	Permasalahan yang pernah terjadi
Motivasi Finansial	Bonus	Kurangnya bonus yang diberikan perusahaan jika perusahaan dapat mencapai target penjualan
	Tunjangan Hari Raya (THR)	Tidak mendapatkan tunjangan yang diberikan kepada karyawan dalam satu tahun
	Tunjangan Hari Tua	Tidak diberikannya tunjangan kepada karyawan seperti BPJS Kesehatan
Motivasi Non Finansial	Pelatihan	Tidak adanya pelatihan kepada karyawan tentang penggunaan alat-alat produksi perusahaan
	Fasilitas	Sarana perlengkapan yang diberikan perusahaan belum memadai
	Promosi	Tidak adanya promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki prestasi

Sumber : PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 disini diketahui bahwa bentuk motivasi baik finansial maupun non finansial yang diberikan ini seharusnya bisa lebih baik sehingga inilah menjadi keluhan karyawan pada PT. Mirtajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Siswanto (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hafidzi (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saryono (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekhsan (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yohana (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ramadhanty (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hermingsih (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan sebab dengan adanya kedisiplinan kerja perusahaan akan berjalan baik serta bisa mencapai tujuannya dengan bagus pula (Setyawan, 2017). Disiplin kerja menunjukkan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2018).

Disiplin kerja pada PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan pada tabel 1.4 disajikan tingkat absensi pada PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan sebagai berikut:

Tabel 1.4
Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Mitrajaya Sukses Abadi
Kabupaten Tabanan
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
	1	2	3	4 = (2x3)	5	6 = (4-5)	7 = (5:4) x 100%
1	Januari	34	10	340	19	321	5,59%
2	Februari	34	10	340	15	325	4,41%
3	Maret	34	10	340	12	328	3,53%
4	April	34	10	340	13	327	3,82%
5	Mei	34	15	510	13	497	2,55%
6	Juni	34	10	340	13	327	3,82%
7	Juli	34	10	340	10	330	2,94%
8	Agustus	34	13	442	15	427	3,39%
9	September	34	15	510	15	495	2,94%
10	Oktober	34	10	340	13	327	3,82%
11	November	34	11	374	10	364	2,67%
12	Desember	34	12	408	11	397	2,70%
Jumlah							42,19%
Rata – Rata							3,52%

Sumber : PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan (2022)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan pada PT. Mitrajaya Sukses Abadi, Kabupaten Tabanan pada tahun 2022 sebesar 3,52%. Bahwa rata – rata tingkat absensi 2-3% setiap bulan masih bisa dinyatakan baik. Sedangkan tingkat absensi lebih dari 3% dapat dikatakan

bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan kurang baik. Hal ini menunjukkan karyawan masih kurang disiplin. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hasibuan (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Prayogi (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nasution (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rosiana (2022) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Riszki (2021) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apriyanto (2021) menemukan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rusmawati (2021) menemukan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dilakukan penelitian kembali mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan sehingga perlu dilakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan”**

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan?
- 3) Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan serta sebagai referensi bagi penelitian yang serupa dimasa yang akan datang. Manfaat yang perusahaan dapatkan adalah penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam hal strategi yang dilakukan oleh PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan. Manfaat yang diperoleh oleh Fakultas atau Universitas dalam penelitian ini adalah penelitian ini secara

tidak langsung memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dan bagi kalangan penulis lainnya yang tertarik untuk mengeksplorasi kembali kajian tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan mahasiswa dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan serta membandingkan kondisi yang sebenarnya diperusahaan khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Bagi PT. Mitrajaya Sukses Abadi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya pada PT. Mitrajaya Sukses Abadi Kabupaten Tabanan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Lembaga atau Universitas

Hasil penelitian ini dipakai untuk melengkapi bahan bacaan pada perpustakaan Universitas Mahasaraswati yang nantinya akan berguna bagi khasnah ilmu pengetahuan di dalam memperkaya ragam penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dan dapat juga dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori secara umum dapat diartikan sebagai pernyataan yang disusun secara sistematis dan memiliki variabel yang kuat. Landasan teori secara isi memuat teori-teori dan hasil penelitian, dimana teori dan hasil penelitian yang digunakan ini digunakan sebagai kerangka teori peneliti untuk menyelesaikan penelitian.

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan: keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadikannya termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Bimberg dalam Mahennoko, 2018).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh

organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau 12 tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2017). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Jadi dapat disimpulkan, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi yang didasari atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi (perusahaan).

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

(1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

(2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan dengan pekerjaan artinya dengan pengetahuan akan memudahkan seseorang menyelesaikan pekerjaan.

(3) Rencana kerja

Merupakan rencana pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.

(4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

(5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan untuk karyawan melakukan pekerjaan.

(6) Kepemimpinan

Yaitu sikap seorang pemimpin untuk mengatur, mengelola, serta memerintah bawahannya agar mengerjakan tugas yang diberikannya.

(7) Gaya Kepemimpinan

Yaitu sikap seorang pemimpin menghadapi bawahannya.

(8) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku serta dimiliki perusahaan.

(9) Kepuasan Kerja

Perasaan seseorang senang atau bahagia sebelum dan setelah bekerja.

(10) Lingkungan kerja

Yaitu suasana yang ada ditempat lokasi bekerja.

(11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan dengan bekerja dan setia ditempat bekerjanya.

(12) Komitmen

Kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan dan aturan perusahaan.

(13) Disiplin Kerja

Usaha karyawan didalam mengerjakan tugas secara sungguh-sungguh.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) Indikator-indikator kinerja karyawan adalah, sebagai berikut:

(1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

(2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

(3) Efesiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara hemat biaya.

(4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

(5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk

terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walaupun keadaan terasa semakin sulit.

(6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

(7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

(8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

(9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Mangkunegara (2018) Indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

(1) Kualitas pekerjaan

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

(2) Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

(3) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

(4) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan guna mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Gaya Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama (Mulyadi, 2018).

Gaya kepemimpinan adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan yang menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Asfari, 2017).

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan

adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Ginting, 2018).

Berdasarkan pendapat diatas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dengan demikian gaya kepemimpinan pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Reitz (2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- (1) Kepribadian (personality) yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- (2) Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
- (3) Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai
- (4) Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan

- (5) Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
- (6) Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

3) Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Edison (2018) Indikator gaya kepemimpinan dapat diukur, sebagai berikut:

- (1) Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi dengan baik
Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis untuk menjadikan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.
- (2) Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
Memberikan perhatian yang memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan yang nyaman dalam bekerja untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.
- (3) Menstimulasi anggota
Menstimulasi anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi dalam diri untuk mencapai tujuan perusahaan menjadi lebih baik.
- (4) Menjaga kekompakan tim
Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang humoris dan solid untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.

(5) Menghargai perbedaan dan keyakinan

Menghargai setiap perbedaan pendapat antara satu dan lainnya untuk memberikan pertimbangan yang menjadikan perusahaan lebih baik.

Menurut Kartono (2018) Indikator gaya kepemimpinan dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

(1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

(2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

(3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

(4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

(5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

(6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.4 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri seseorang untuk mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi kerja, dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja juga dapat

didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirulla, 2018).

Motivasi kerja adalah sebuah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi sebuah perusahaan. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya dalam mencapai kinerja maksimal (Hasibuan, 2018).

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Berdasarkan pendapat diatas, maka disimpulkan bahwa motivasi timbul dalam diri karyawan atau melalui rangsangan dari luar diri karyawan tersebut. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar karyawan semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan agar meningkatkan lagi hasil kerjanya.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2017) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal yang

berasal dari karyawan. Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang diantaranya:

(1) Faktor Internal

Faktor Internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

(2) Faktor Eksternal

Faktor Eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervise yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

3) Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

(1) Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

(2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

(3) Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

(4) Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Agustini, 2019). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau

pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan pada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2019).

Dari berbagai pendapat diatas, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dan perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja :

Menurut Siswanto (2018) Bahwa berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

- (1) Frekuensi kehadiran salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah dimiliki disiplin kerja yang tinggi. Jadi frekuensi kehadiran menentukan apakah perilaku karyawan sesuai atau tidak dengan standar kerja perusahaan.
- (2) Tingkat kewaspadaan karyawan yang melaksanakan pekerjaan selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

- (3) Ketaatan pada standar pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi dan dapat dihindari.
- (4) Ketaatan pada peraturan pekerjaan. Ketaatan pada peraturan pekerjaan dimaksudkan demi kebaikan dan kelancaran dalam bekerja
- (5) Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) Indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau karyawan yang bekerja pada suatu organisasi adalah sebagai berikut:

- (1) Ketaatan waktu
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja
- (2) Tanggung jawab kerja
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

2.2 Penelitian Sebelumnya

1. Soulthan S. Batubara (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero), untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero), untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero). Sampel penelitian ini sebanyak 36 orang dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.
2. Susanto (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rembaka Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rembaka Surabaya, untuk mengetahui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rembaka Surabaya, untuk mengetahui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rembaka Surabaya, untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rembaka Surabaya. Sampel penelitian ini sebanyak 60 orang dengan metode probability sampling. Dengan teknik analisis data yang diterapkan adalah

penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala *likert* sebagai alat ukur. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

3. Ramandani (2021) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Taman Wisata Rekreasi Selecta Batu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Taman Wisata Rekreasi Selecta Batu, untuk mengetahui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Taman Wisata Rekreasi Selecta Batu, untuk mengetahui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Taman Wisata Rekreasi Selecta Batu. Sampel penelitian ini sebanyak 41 orang dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.
4. Putu Dermawan Putra (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng,

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Sampel penelitian ini sebanyak 90 orang dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

5. Hasibuan dan Silvy (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya, untuk mengetahui Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya, untuk mengetahui Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya. Sampel penelitian ini sebanyak 42 orang dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

6. Faradilla (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Sedana Singaraja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Sedana Singaraja, untuk mengetahui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Sedana Singaraja, untuk mengetahui Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Sedana Singaraja. Sampel penelitian ini sebanyak 31 orang dengan

metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

7. Tafsir dan Data (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa. Sampel penelitian ini sebanyak 86 orang dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.
8. Yulian (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Prima Ulak Karang Padang. Sampel penelitian ini sebanyak 45 orang dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.
9. Fransiska (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Dan Pencatatan Sipil Labuhan Batu Utara. Sampel penelitian ini sebanyak 32 orang dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.
10. Putri dan Mani (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Liberta Kemang

Jakarta. Sampel penelitian ini sebanyak 30 orang dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

